

Enquête sur les salaires dans l'entreprise et la branche

Des syndicats et des associations du personnel ont réalisé leurs propres enquêtes sur les salaires dans certaines entreprises ou même dans des branches entières, pour contourner les problèmes liés au manque de transparence et au tabou sur les salaires, mais aussi pour donner des points de comparaison aux travailleuses concernées ou susceptibles d'être victimes de discrimination salariale.

Pour obtenir des résultats probants (taux de réponse et qualité des informations), un sondage doit tenir compte des aspects suivants :

- le questionnaire doit être adapté à la structure de l'entreprise (fonctions, tâches, filières de formation) ;
- le questionnaire doit être bref et facile à comprendre ;
- il faut fournir une bonne information : pourquoi le syndicat veut-il connaître les salaires, que fera-t-il de ces données, qui pourra en prendre connaissance, quand et sous quelle forme ?
- la collecte des réponses doit être simple et garantir la discrétion et l'anonymat (urne fermée dans l'entreprise, heures de ramassage des questionnaires par le membre du syndicat ou le ou la délégué-e syndical connues à l'avance, enveloppes-réponses, réponses par courriel ; prévoir éventuellement plusieurs moyens de répondre au sondage) ;
- le délai imparti doit être précis et il faut donner des indications claires sur la date de publication des résultats du sondage et la forme de cette publication.

Avantages

- Les sondages peuvent être réalisés de manière anonyme.
- Les sondages peuvent être réalisés malgré l'opposition de l'employeur : aucune norme légale n'interdit aux employé-e-s de parler de leurs salaires !
- La préparation et l'annonce du sondage permettent de sensibiliser à la transparence en matière de salaires.

Désavantages

- Anonymes, les données ne peuvent être vérifiées dans le détail quant à leur exactitude.
- L'enquête est plus facile à réaliser dans une grande entreprise (collaboration avec la commission d'entreprise, anonymat garanti de toutes les réponses).
- Si l'employeur n'autorise pas l'enquête dans l'entreprise, un travail d'organisation plus important sera nécessaire ; il pourra impliquer des frais (enveloppes-réponses à envoyer par courrier postal en lieu et place de l'urne placée dans l'entreprise ou du ramassage par un ou une délégué-e syndical.

Plusieurs organisations syndicales et associations professionnelles réalisent régulièrement des enquêtes sur les salaires auprès de leurs adhérent-e-s. Le bilan est positif. Ces enquêtes ont souvent pour objectif principal la publication de recommandations en vue des prochaines négociations salariales. Lorsque ces enquêtes font déjà partie du travail syndical habituel, elles pourraient et devraient tenir compte aussi des écarts salariaux liés au sexe, c'est-à-dire poser des questions à ce propos et prêter attention à ces possibilités de discrimination au moment de l'analyse des données. Sous cet angle, les questions suivantes sont importantes, les réponses devant être analysées séparément pour chaque sexe :

- salaire de base et autres composantes salariales (bonus, etc.),
- évolution des salaires sur une longue période,
- résultats de l'évaluation du personnel et influence sur les augmentations de salaires.